



4 DIMENSÕES DO PERFIL

MODELO ANONIMIZADO

Finalidade demonstrativa

— ANÁLISE DO

Perfil Pessoal

Mapeamento do seu perfil comportamental nas quatro dimensões DISC (Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade), revelando os pontos fortes, autoexigência, motivadores de carreira e insights de desenvolvimento.



ACADEMIA LATINO
AMERICANA DE COACHING

AVALIADO

Participante

Perfil: Influyente Dominante

DATA · PROTOCOLO

Data e protocolo omitidos

A história por trás do mapeamento de perfil

A origem da teoria DISC: a base metodológica por trás do seu mapeamento de perfil.

Não é de hoje que a ciência busca compreender melhor os padrões e motivos de nossos comportamentos. Na Grécia Antiga, há dois mil anos, o estudioso Hipócrates, considerado o pai da medicina ocidental, apresentava um modelo quadriforme que buscava retratar os principais padrões do comportamento humano. Rompendo com o misticismo da época, elaborou um método de diagnose pautado na observação não só dos sintomas da doença, mas também dos traços de personalidade que acompanhavam cada enfermo. Mais a frente na história, o psiquiatra suíço Carl Jung desenvolveu um modelo baseado na maneira como nós seres humanos nos relacionamos com o meio interno e externo e propôs uma conjectura em que tal relação se daria por intuição, reflexão, emoção e razão, nascendo, assim, a sua tipologia comportamental quadriforme, constituída pelos tipos Produtor, Sensitivo, Intuitivo e Analítico.

Foi, contudo, no início do século XX que o estudo do comportamento humano tomou forma e começou a chamar a atenção de estudiosos e pesquisadores. O Psicólogo e estudioso William Moulton Marston, em sua obra “Emotions of normal people”, publicada em 1928, apresentou o seu método de compreensão dos padrões de comportamento, temperamento e personalidade das pessoas. A metodologia intitulada como DISC, apresenta quatro tendências básicas de como as pessoas orientam os seus comportamentos:

“A metodologia D.I.S.C que fundamenta este relatório já é utilizada há mais de 38 anos por mais de 53 milhões de pessoas em todo o mundo.”

— Metodologia DISC



Um século de estudo do comportamento humano sustenta este mapeamento

As quatro dimensões comportamentais

Cada dimensão DISC representa um padrão de comportamento. A combinação desses padrões determina o seu perfil comportamental.



D Dominantes

Comportamento mais dominante, acelerado, ousado, competitivo e orientado para a ação e os prazos envolvidos.



I Influentes

Comportamento mais comunicativo, amigável, persuasivo, descontraído e orientado para socializar e influenciar pessoas.



E Estáveis

Comportamento mais calmo, equilibrado, paciente, conciliador e orientado para estabelecer um ritmo mais moderado e buscar harmonia nos relacionamentos.



A Analíticos

Comportamento mais cauteloso, reservado, sistemático, detalhista e orientado para fazer as coisas com precisão e qualidade.

Por que mapear o perfil comportamental?

Os ganhos práticos do mapeamento comportamental para pessoas, equipes e organizações.

Possibilita o aprimoramento das habilidades de liderança e relacionamento interpessoal;

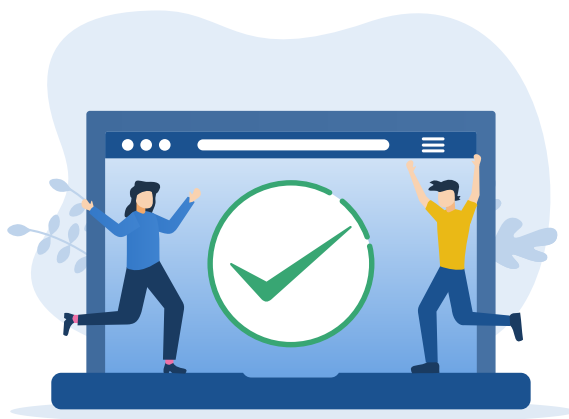
Permite a construção de metas congruentes com cada composição de perfil, levando-se em consideração os seus pontos fortes e pontos de melhoria;

Facilita a diminuição de conflitos e ruídos de comunicação entre os colaboradores de uma equipe;

Oferece um direcionamento eficaz para a contratação e relocação de colaboradores de modo a colocar as pessoas certas nos lugares certos;

Aumenta a produtividade por meio da congruência entre diferentes tarefas e seus respectivos perfis;

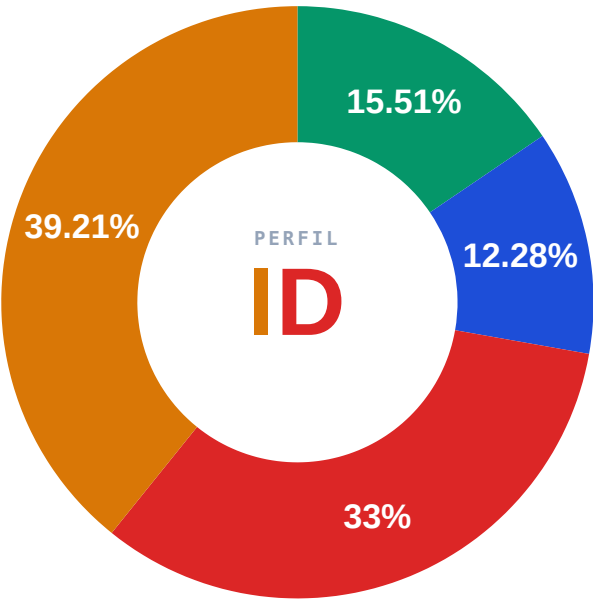
Facilita a construção de equipes de alta performance.



Mapear o perfil orienta decisões de carreira, equipe e liderança

Gráfico de composição do perfil

Como as quatro dimensões DISC se combinam no seu gráfico. As predominantes (acima de 25%) determinam o seu perfil: Influente Dominante.



Perfil

Influente Dominante

I	Perfil INFLUENTE — SOCIALIZAR E INFLUENCIAR	39.21%	EXTREMAMENTE ALTO
D	Perfil DOMINANTE — AÇÃO E PRAZOS	33.00%	MUITO ALTO
E	Perfil ESTÁVEL — RITMO MODERADO E HARMONIA	15.51%	MUITO BAIXO
A	Perfil ANALÍTICO — PRECISÃO E QUALIDADE	12.28%	EXTREMAMENTE BAIXO

Características predominantes do perfil

O padrão de comportamento e as características que costumam acompanhar a sua combinação de perfil: Influente Dominante.

■ Influente Dominante

Participante,

Você é do tipo comunicativo(a), sociável, dinâmico(a), possui iniciativa própria e valoriza a construção de relacionamentos. É eloquente, confiante e tem muita facilidade para expor suas ideias e argumentos. Por isso, você gosta de gente por perto, é bem relacionado(a) e possui facilidade para lidar com pessoas. Todas essas qualidades, quando unidas ao seu entusiasmo e energia, garantem a você a habilidade de ser convincente e influenciador(a). E de fato você conta com as suas habilidades de comunicação, persuasão e com o seu *networking* para alcançar os seus objetivos.

Apesar de suas habilidades para lidar com pessoas, você também é focado(a) nos seus objetivos e em seu trabalho e, por isso, sabe separar os momentos de sociabilidade e diversão dos momentos de concentração e dedicação. Assim, você nem sempre está acessível e embora não tenha problemas para trabalhar em equipe, não gosta de perder o controle das situações. Portanto, considera muito importante que as pessoas sejam competentes e dinâmicas e pode, às vezes, até preferir trabalhar com grupos menores. Sendo assim, quando o assunto é trabalho, você se mostra um(a) profissional esforçado(a), diligente e concentrado(a). Pode ser mais reservado(a), trabalha bem sozinho(a) e não gosta de ser interrompido(a) quando está focado(a) em alguma tarefa específica, principalmente se os prazos envolvidos estiverem curtos.

Frequentemente otimista você acaba contagiando as pessoas ao seu redor e se encarrega de manter o ambiente mais dinâmico e positivo. Na realidade, você raramente se permite ficar entediado(a) e situações rotineiras, definitivamente, não fazem parte da sua preferência, pois a sua natureza ativa, dominante e inquieta está sempre em busca de novos desafios e de viver o presente. Assim, você é capaz de fazer várias coisas ao mesmo tempo e possui facilidade para lidar com mudanças, expor-se, ousar correr riscos e enfrentar situações imprevistas. Também mais prático(a), intuitivo(a) e direto(a), você pode não ter muita paciência com coisas que não são de seu interesse ou com pessoas mais lentas e hesitantes, preferindo mais liderar a ser liderado(a) e agir de forma rápida e imediata, sempre que possível. Essas características reforçam a sua necessidade de ter as coisas sob o seu controle, comandar as pessoas e de ter autonomia para fazer do seu jeito.

Características predominantes do perfil

Continuação

Você é determinado(a) a alcançar seus objetivos, mas também se mostra, frequentemente, amigável e simpático(a), valorizando os momentos de diversão e de reconhecimento social, pois você gosta de sentir que é respeitado(a) e prestigiado(a) e não de passar despercebido(a). Busca, portanto, oportunidades sociais para desenvolver relacionamentos e mostrar as suas habilidades comunicativas e a sua capacidade de envolver as pessoas. Mas também busca, constantemente, progredir em todos os sentidos em sua vida e possui objetivos bem definidos pelos quais não descansa até atingi-los. Precisa enxergar oportunidades de crescimento em sua carreira ou empresa. É eficiente, trabalha duro e, embora a sua natureza influente possa lhe conferir mais flexibilidade, a sua natureza dominante, por outro lado, lhe conduz a exigir um alto desempenho de si mesmo e das outras pessoas.

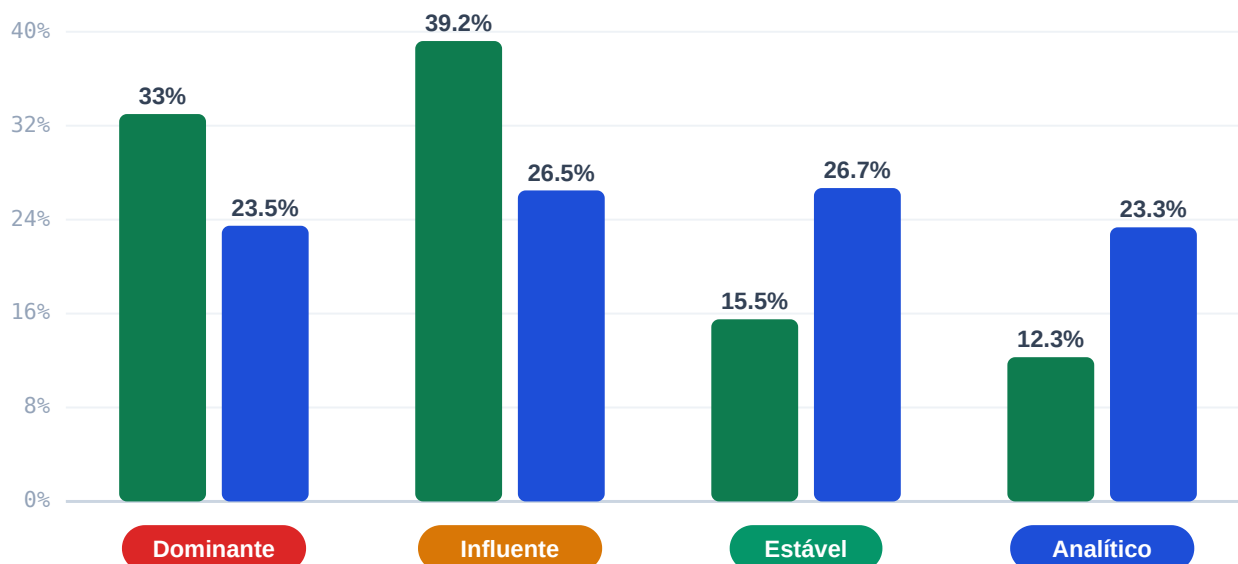
Você mescla momentos de diálogo e participação com momentos de independência e individualidade. Não se priva de uma boa conversa, mas é muito ligado(a) às suas crenças e prefere seguir o seu ponto de vista. Prefere conviver em harmonia, mas não se intimida em situações de conflito. Permite-se momentos de descontração, mas é direto(a), preocupado(a) com os prazos envolvidos e prefere tomar atitudes rápidas. Fala o que pensa, questiona se achar necessário e é capaz de passar por situações de pressão que seriam estressantes para muitas pessoas.

Por tudo isso, você pode ser considerado(a) uma pessoa forte, estimulante e, muitas vezes, entusiasmada. Características que, quando associadas a sua extroversão e comunicabilidade podem fazer com que você tenha a habilidade de ensinar e passar os seus conhecimentos de forma expressiva e empolgante. Não restam dúvidas, então, de que você pode receber o título de motivador(a) nato(a), capaz de influenciar, inspirar e estimular a sua equipe a alcançar os objetivos desejados.

Gráfico da exigência do meio

A comparação entre o seu perfil atual e o quanto o seu meio externo exige de mudança em cada dimensão DISC.

■ Meu perfil em % ■ Exigência do meio em %



Autopercepção da Exigência do Meio isolada para cada estilo

D Dominância

9.52%

ALTO

Indica que as habilidades que você possui desse estilo estão sendo subaproveitadas e que, por outro lado, você deve tomar cuidado com possíveis comportamentos limitantes relacionados a ele, desenvolvendo novas habilidades de estilos diferentes.

I Influência

12.73%

MUITO ALTO

Indica que as habilidades que você possui desse estilo estão sendo subaproveitadas e que, por outro lado, você deve tomar cuidado com possíveis comportamentos limitantes relacionados a ele, desenvolvendo muito mais novas habilidades de estilos diferentes.

E Estabilidade

11.18%

ALTO

Indica que você deve desenvolver muito mais as habilidades e comportamentos positivos desse estilo.

A Conformidade

11.06%

ALTO

Indica que você deve desenvolver muito mais as habilidades e comportamentos positivos desse estilo.

Autopercepção da Exigência do Meio

De modo geral, o quanto você acredita que precisa mudar para atender às exigências do seu meio externo.

A Autopercepção da Exigência do Meio - **A.E.M** - retrata a sua percepção de o quanto que as pessoas do seu convívio estão exigindo que você mude para apresentar um melhor desempenho. Uma **A.E.M alta** ou **muito alta** indica uma maior exigência do meio externo, que pode provocar desmotivação, estresse ou queda de energia e apontar para a necessidade de um plano de ação com desenvolvimento comportamental, mudanças estratégicas ou quem sabe até uma realocação na empresa, se for o caso. Uma **A.E.M alta** pode revelar também que você é uma pessoa mais autocrítica ou autoexigente.

Por outro lado, uma **A.E.M normal** pode apenas exigir pequenos ajustes de melhoria, enquanto baixos resultados podem indicar que a sua função está adequada ao seu perfil. E, de fato, quanto mais baixa a **A.E.M**, mais confortável e congruente estará a sua posição, entretanto, é preciso saber também se o seu perfil não precisa de desafios constantes e visualizar claramente cenários de crescimento para se sentir realizado.

A.E.M**Autopercepção da Exigência do Meio**

Autopercepção da Exigência do Meio

44.49%**ALTO**

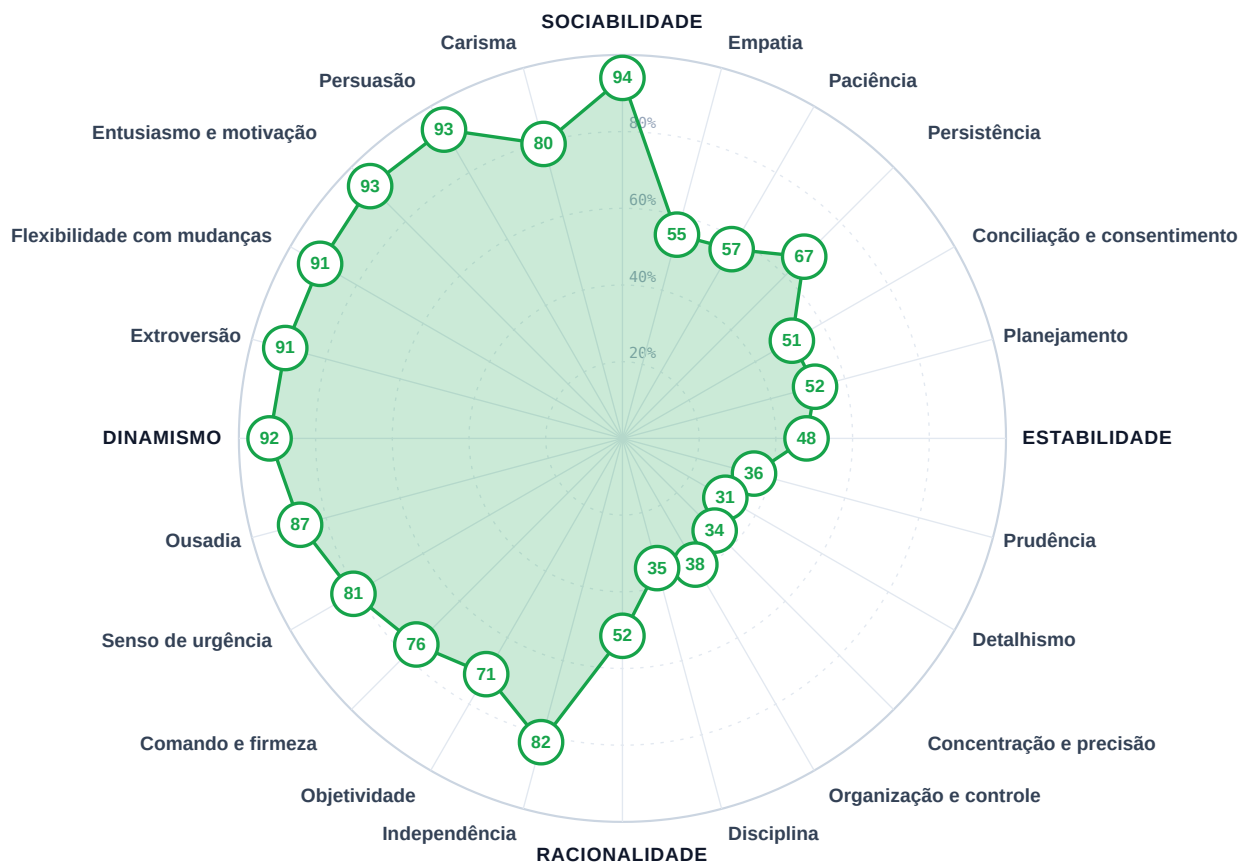
A exigência do meio nasce da relação entre você e o seu ambiente

Mapa de autodesempenho

O mapa com o seu desempenho nas 24 capacidades comportamentais que compõem as quatro dimensões DISC.

I

E



D

A

■ Como você acredita que está

Principais Pontos Fortes

As suas sete maiores forças comportamentais com o detalhamento dos atributos (disposições, facilidades e habilidades) que revelam o seu potencial.

■ Sociabilidade

94 Pts

A sociabilidade é a aptidão para estar e conviver com pessoas, interagindo de maneira aberta e amigável, desenvolvendo e mantendo relacionamentos e promovendo ambientes de cooperação e entendimento mútuo. Isso envolve ter uma predisposição para focar mais nas pessoas e interações sociais ao invés de focar nas tarefas e processos, ou seja, uma pessoa sociável tem preferência por trabalhar em grupo e em ambientes interativos. Além disso, costuma ser mais acessível e receptiva, incentivando os outros a compartilhar suas ideias, experiências e emoções. Gosta de conhecer novas pessoas e tem facilidade para se adaptar e conviver com diferentes culturas e grupos sociais. Sabe como construir uma rede de contatos ampla e diversificada, sendo capaz de aproveitá-la e utilizá-la para gerar oportunidades de crescimento e colaboração. Portanto, a sociabilidade é uma ferramenta poderosa tanto para o êxito profissional como para o pessoal, pois favorece o trabalho em equipe, cria redes de apoio e promove o desenvolvimento de relações proveitosas e significativas que geram bem-estar, saúde emocional e mental.

Atributos da sociabilidade:

Foco nas pessoas:

- Disposição para focar mais nas pessoas e interações sociais ao invés de focar nas tarefas e processos;
- Disposição para buscar e desfrutar da companhia de outros, refletindo uma preferência para trabalhar em grupo e em ambientes mais interativos.

Principais Pontos Fortes

Continuação

■ Sociabilidade

Continuação

Abertura e acessibilidade:

- Habilidade de interagir de maneira aberta e amigável, facilitando a criação e o desenvolvimento de relacionamentos;
- Disposição para conhecer novas pessoas e explorar diferentes pontos de vista;
- Facilidade e disposição para interagir de forma mais acessível e receptiva, incentivando os outros a compartilhar suas ideias, experiências e emoções.

Desenvolvimento de relacionamentos:

- Habilidade de se conectar facilmente com outras pessoas, criando e mantendo relacionamentos interpessoais de forma positiva e gratificante.

Adaptabilidade Social:

- Facilidade para se adaptar e conviver com diferentes culturas e grupos sociais.

Networking efetivo:

- Facilidade para construir uma rede de contatos ampla e diversificada, tanto no âmbito pessoal quanto no profissional;
- Habilidade de construir relacionamentos que promovem ambientes de cooperação e entendimento mútuo;
- Habilidade de utilizar as relações sociais de maneira eficaz para gerar oportunidades de crescimento e colaboração.

Principais Pontos Fortes

Continuação

■ Entusiasmo e motivação

93 Pts

O entusiasmo e motivação é a capacidade de abordar tarefas e situações com uma energia vibrante, animada e positiva, contagiando e motivando as pessoas ao seu redor. Isso envolve ser capaz de se motivar, independentemente de incentivos externos, e de adotar uma postura otimista diante de problemas e situações adversas. Portanto, essa habilidade é importante não só para impulsionar o próprio desempenho, mas também para criar um ambiente estimulante, dinâmico e motivador.

Atributos do entusiasmo e motivação:

Energia positiva:

- Disposição para abordar tarefas e situações com entusiasmo e animação;
- Facilidade para ter atitudes que demonstrem uma energia vibrante e positiva.

Automotivação:

- Facilidade ou disposição para se automotivar, independentemente de incentivos externos.

Influência motivadora:

- Habilidade de contagiar e motivar as pessoas ao seu redor com a sua energia e entusiasmo.

Otimismo:

- Disposição para ver o lado positivo das coisas e ser capaz de enfrentar problemas e situações adversas com uma postura otimista e positiva.

Principais Pontos Fortes

Continuação

■ Persuasão

93 Pts

A persuasão é a capacidade de influenciar as atitudes, crenças ou comportamentos de outras pessoas por meio do uso de linguagem verbal e não verbal convincentes. Isso envolve ter facilidade para expor o seu ponto de vista de forma expressiva e confiante e ser capaz de negociar construindo boas argumentações com apelos emocionais eficazes. Vale ressaltar os diversos fatores, além da linguagem verbal, que aumentam a influência interpessoal, dentre eles: tom de voz, expressão facial, postura corporal, contato visual, bom humor, simpatia, empatia e carisma. Dessa forma, a persuasão é uma qualidade essencial, tanto em contextos pessoais como profissionais, seja na liderança, negociação, vendas, marketing ou em qualquer situação que demande influência para a mudança de um comportamento ou para a tomada de uma decisão. A capacidade de persuadir, entretanto, não se limita apenas a alcançar objetivos imediatos, mas também contribui para estabelecer relações de confiança e de colaboração a longo prazo.

Atributos da persuasão:

Influência interpessoal:

- Habilidade de influenciar as atitudes, crenças ou comportamentos de outras pessoas por meio do uso de linguagem verbal e não verbal convincentes;
- Habilidade de influenciar pessoas utilizando elementos da linguagem não verbal, tais como, tom de voz, expressão facial, postura corporal, contato visual, bom humor, simpatia, empatia ou carisma.

Capacidade de argumentação:

- Habilidade de negociar construindo boas argumentações com apelos emocionais eficazes.

Fala confiante:

- Facilidade e disposição apresentar e defender o seu ponto de vista de forma expressiva e confiante.

Principais Pontos Fortes

Continuação

■ Dinamismo

92 Pts

O dinamismo é a capacidade de agir regularmente com proatividade e energia, procurando adotar um ritmo mais rápido na execução das tarefas e se antecipando para resolver ou evitar os problemas que aparecem cotidianamente. Isso envolve ser capaz de pensar e tomar decisões de forma mais rápida e de executar mais de uma tarefa ou conduzir mais de um projeto simultaneamente sem tanto prejuízo para a qualidade da entrega. Por tudo isso, o dinamismo é uma qualidade essencial em carreiras ou ambientes movimentados com atividades que demandam mais agilidade e disposição.

Atributos do dinamismo:

Proatividade:

- Disposição para manter uma postura mais ativa e determinada para agir, executando as tarefas e fazendo o que precisa ser feito ao invés de ficar esperando as coisas acontecerem;
- Facilidade ou disposição para se antecipar, procurando resolver ou evitar os problemas que aparecem cotidianamente.

Vitalidade:

- Disposição para procurar resolver os problemas e executar as atividades com vitalidade e energia.

Agilidade:

- Habilidade de pensar e tomar decisões de forma mais rápida;
- Disposição para impor um ritmo mais veloz na execução de suas ações, tarefas ou funções;
- Facilidade para desempenhar suas funções em ambientes movimentados com atividades que demandam respostas mais ágeis.

Multitarefas ou projetos:

- Habilidade para conduzir mais de um projeto, desempenhar mais de uma função ou executar mais de uma tarefa simultaneamente, sem muito prejuízo no processo de execução ou na qualidade das entregas.

Principais Pontos Fortes

Continuação

Extroversão

91 Pts

A extroversão é a capacidade de interagir com as pessoas de forma mais expressiva e comunicativa, adotando uma postura desinibida, descontraída e confiante diante de grupos ou reuniões sociais. Isso envolve ter facilidade para expressar as suas ideias, opiniões e para se expor e falar em público. Uma pessoa extrovertida tem a sua atenção mais voltada para o seu exterior e costuma se sentir mais energizada pelo que acontece ao seu redor. Dessa forma, ela geralmente busca estímulos externos para satisfazer essa energia, seja por meio da interação com as pessoas, lugares, eventos ou com novas experiências e aventuras. Fica clara, então, a sinergia dessa capacidade com ambientes e contextos que demandam interações sociais constantes e uma maior desenvoltura na comunicação com o público.

Atributos da extroversão:

Comunicabilidade e facilidade de interação:

- Habilidade para se comunicar, iniciando e mantendo diálogos com facilidade e espontaneidade;
- Facilidade para interagir com pessoas, lugares ou eventos e disposição para viver novas experiências e aventuras.

Expressividade:

- Facilidade para expressar suas ideias, desejos e opiniões com vigor e energia;
- Facilidade ou disposição para compartilhar de forma franca e aberta os seus sentimentos e emoções.

Descontração:

- Disposição para agir de forma espontânea e descontraída em suas interações e diante de grupos ou reuniões sociais.

Desinibição e destaque:

- Habilidade para se expor e falar em público de forma confiante e desinibida;
- Facilidade para assumir uma posição de destaque em eventos ou reuniões sociais.

Principais Pontos Fortes

Continuação

Flexibilidade com mudanças

91 Pts

A flexibilidade com mudanças é a capacidade de lidar de forma positiva e espontânea com mudanças não planejadas e situações imprevistas. Isso envolve ser capaz de agir ou responder por impulso natural sem preparação prévia e guiado por sentimentos e intuições do momento. Uma pessoa que possui flexibilidade com mudanças geralmente prefere realizar atividades com tarefas variadas e que fogem da monotonia. Além disso, tem disposição para viver novas experiências e abertura para aprender e se integrar em diferentes contextos e culturas. Dessa forma, essa qualidade é especialmente valiosa em cargos ou ambientes sem rotinas que exijam uma maior flexibilidade de posições e tarefas a serem assumidas.

Atributos da flexibilidade com mudanças:

Capacidade de improvisação e espontaneidade:

- Disposição para lidar positivamente com mudanças não planejadas e situações imprevistas;
- Habilidade de agir ou responder a situações de maneira espontânea e sem preparação prévia;
- Facilidade para agir por impulso natural guiado por sentimentos e intuições do momento.

Abertura para novas experiências e aprendizados:

- Disposição para viver novas experiências e abertura para aprender e se integrar em diferentes contextos e culturas.

Flexibilidade de atuação:

- Facilidade para atuar em cargos ou ambientes sem rotinas que exijam uma maior flexibilidade de posições e tarefas a serem assumidas.

Principais Pontos Fortes

Continuação

■ Ousadia

87 Pts

A ousadia é a capacidade de agir com coragem diante de situações desafiadoras, tomando iniciativas ou decisões que podem envolver riscos. Uma pessoa ousada é capaz de defender e manter o seu posicionamento, mesmo diante de forte oposição ou em situações de conflito. Além disso, é do tipo que desafia o status quo e busca sair na frente, explorando territórios desconhecidos e novas possibilidades. Por isso, em muitos campos, como no empreendedorismo, nas artes ou na ciência, a ousadia é um motor de inovação e crescimento, desafiando as normas existentes e impulsionando a criação de novas ideias, produtos ou soluções.

Atributos da ousadia:

Coragem:

- Facilidade e disposição para agir com coragem diante de situações desafiadoras;
- Disposição para defender e manter o seu posicionamento ou opinião, mesmo diante de forte oposição ou em situações de conflito.

Disposição para assumir riscos:

- Disposição para assumir riscos e sair da sua zona de conforto, explorando territórios desconhecidos e enfrentando situações novas ou incertas.

Empreendedorismo:

- Facilidade e disposição para enfrentar, de forma destemida, os desafios que geralmente acompanham a abertura de um novo negócio ou empresa;
- Habilidade de agir com ousadia, promovendo a idealização e o desenvolvimento de novas projetos, atividades ou negócios empreendedores.

Pioneirismo e inovação:

- Disposição para idealizar e implementar transformações inovadoras em empresas ou instituições;
- Facilidade ou disposição para desafiar o status quo e sair na frente, criando, usando ou adotando novas ideias, produtos ou soluções inovadoras.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

A continuação do descritivo das demais capacidades com os seus atributos comportamentais (disposições, facilidades e habilidades).

■ Independência

82 Pts

A independência é a capacidade de pensar e agir por conta própria, confiando na capacidade de tomar decisões individualmente e fazendo as coisas sem depender excessivamente dos outros. Isso envolve ser capaz de pensar de maneira autônoma e de formar a própria opinião sem se prender a ideias e padrões pré-estabelecidos. Além disso, uma pessoa independente não é de ficar esperando a atitude dos outros para fazer o que precisa ser feito. Por isso, no âmbito profissional, a independência é essencial para um bom desempenho nas funções que demandam mais autonomia e iniciativa para realizar tarefas e resolver problemas sem supervisão constante.

Atributos da independência:

Autossuficiência:

- Disposição para pensar e agir por conta própria, fazendo as coisas sem depender necessariamente ou excessivamente da ajuda de outras pessoas;
- Confiança nas próprias habilidades e recursos para buscar resolver problemas e realizar tarefas;
- Facilidade e disposição para agir individualmente sem depender constantemente de apoio ou assistência, procurando se estruturar e buscando soluções com esse propósito.

Iniciativa:

- Disposição para tomar a frente em situações e se movimentar para resolver problemas, sem a necessidade de comando ou direcionamento de outras pessoas;
- Disposição para começar projetos e realizar ações sem a necessidade de direcionamento constante.

Opinião Própria:

- Habilidade de pensar de maneira autônoma e de formar a própria opinião sem se prender a ideias e padrões pré-estabelecidos.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Senso de urgência

81 Pts

O senso de urgência é a capacidade de reconhecer e responder rapidamente às situações que exigem ação imediata. Isso envolve ter uma maior atenção aos prazos envolvidos, sabendo priorizar as demandas que são mais urgentes e mobilizando recursos e esforços para atendê-las em tempo hábil. Uma pessoa com senso de urgência demonstra uma mistura de vigilância e foco no tempo, que promove uma maior consciência das tarefas ou decisões não devem ser adiadas. Por outro lado, se surge um problema iminente ou uma oportunidade que não deve ser perdida, é capaz de tomar decisões rápidas e agir imediatamente. Portanto, essa qualidade é crucial em ambientes dinâmicos, competitivos ou em projetos em que o tempo é um fator crítico e atrasos ou hesitações podem resultar em perdas expressivas.

Atributos do senso de urgência:

Atenção aos prazos e oportunidades:

- Disposição para ter uma maior atenção aos prazos envolvidos e uma percepção mais aguçada em relação às oportunidades que aparecem e ao que precisa ser feito para evitar atrasos.

Reconhecimento de prioridades:

- Facilidade para reconhecer e priorizar as situações que exigem ação imediata;
- Habilidade de priorizar as demandas que são mais urgentes, procurando mobilizar recursos e esforços para atendê-las em tempo hábil.

Resposta rápida e imediata:

- Habilidade de tomar decisões rápidas e, de forma imediata, implementar ações preventivas ou corretivas diante de um problema iminente ou de situações emergenciais.
- Disposição para agir rapidamente, buscando aproveitar as oportunidades que aparecem.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Carisma

79.5 Pts

O carisma é a capacidade de atrair, cativar e contagiar pessoas pela presença marcante e pela maneira envolvente, agradável e simpática de se comunicar e agir. Uma pessoa carismática costuma se destacar no ambiente em que se encontra, despertando a atenção e o interesse das pessoas. Ela consegue estabelecer uma conexão emocional com o seu público, que geralmente fica admirado com a forma autoconfiante, genuína e autêntica com que ela expressa seus pensamentos, sentimentos e ideias. Portanto, o carisma é uma qualidade importante no processo de influência e liderança, podendo impulsionar movimentos, iniciativas e mudanças positivas nas pessoas.

Características e atributos do carisma:

Atratividade:

- Habilidade de atrair e cativar as pessoas naturalmente pela forma de se comunicar e agir.

Presença marcante:

- Facilidade ou disposição para ter uma presença marcante que se destaca no ambiente e é capaz de capturar a atenção e o interesse das pessoas.

Autenticidade:

- Habilidade para expressar seus pensamentos, sentimentos e ideias de uma forma genuína e autêntica que promove a conexão com as pessoas.

Autoconfiança:

- Habilidade de demonstrar e projetar confiança na sua forma de agir e na defesa de suas ideias.

Comunicação envolvente:

- Habilidade se comunicar de maneira envolvente e cativante, sendo capaz de estabelecer uma conexão emocional com a sua audiência;
- Habilidade de contar histórias e transmitir mensagens de forma simpática, agradável, bem-humorada ou apaixonada, despertando o interesse e a admiração das pessoas.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Comando e firmeza

76 Pts

O comando e firmeza é a capacidade de liderar, dirigir ou coordenar pessoas com confiança e determinação, mantendo o controle e a posição em situações desafiadoras e tomando decisões assertivas. Uma pessoa com comando e firmeza tem facilidade para ocupar cargos de liderança, para enfrentar situações de conflito e pressão e para questionar ou se impor quando necessário. Portanto, seja qual for o cargo de liderança, a habilidade de comando e firmeza é fundamental para levar a equipe a alcançar os resultados esperados.

Atributos do comando e firmeza:

Liderança:

- Habilidade para liderar, dirigir ou coordenar pessoas ou situações;
- Facilidade para assumir cargos ou posições de liderança.

Confiança e assertividade:

- Facilidade e disposição para liderar ou agir com confiança, tomando decisões com convicção e assertividade, mesmo em situações desafiadoras.

Posicionamento firme:

- Habilidade de liderar ou de se posicionar de forma firme e enérgica, questionando e se impondo quando necessário;
- Facilidade para enfrentar situações de conflito e pressão, mantendo a postura com determinação e firmeza.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Objetividade

71 Pts

A objetividade é a capacidade de agir de forma mais prática, procurando focar nos objetivos e resultados a serem atingidos e adotando uma comunicação mais clara e direta, evitando rodeios, divagações desnecessárias ou detalhes irrelevantes. Isso envolve a habilidade de abordar problemas de forma mais objetiva e realista, procurando soluções realmente viáveis e funcionais que possam ser mais eficazes na sua aplicação. Dessa forma, a objetividade costuma ser uma habilidade valiosa em diversos ambientes ou carreiras, especialmente naqueles que exigem uma postura e abordagem orientada para os resultados.

Atributos da objetividade:

Pragmatismo e abordagem realista:

- Habilidade de agir de forma mais prática, evitando perder tempo com ideias, propostas ou teorias que não se aplicam à realidade;
- Facilidade ou disposição para abordar problemas de forma mais objetiva e realista, procurando soluções realmente viáveis e funcionais que possam ser mais eficazes na sua aplicação.

Foco nos resultados:

- Habilidade de manter o foco nos objetivos e resultados definidos ou esperados, evitando conversas, ações ou atividades que considera sem propósito ou improdutivas;
- Habilidade para conduzir conversas ou discussões que se atenham ao objetivo proposto e promovam ações concretas.

Simplicidade e eficiência:

- Habilidade de realizar tarefas de forma mais simples e direta, procurando ser mais eficiente e evitando complicar as coisas desnecessariamente.

Comunicação clara e direta:

- Habilidade de se comunicar de maneira clara e direta, evitando rodeios ou linguagem ambígua;
- Facilidade e disposição para manter o foco no assunto em questão, evitando divagações desnecessárias ou detalhes irrelevantes.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Persistência

67 Pts

A persistência é a capacidade de se dedicar por mais tempo a uma determinada atividade ou projeto e perseverar rumo ao alcance de seus objetivos. A pessoa persistente possui determinação para seguir em frente e finalizar os projetos e trabalhos iniciados, permanecendo firme mesmo diante de obstáculos e desafios durante a jornada. Isso envolve ter a crença de que, com esforço contínuo, os objetivos serão alcançados. A persistência é uma qualidade vital para alcançar metas a longo prazo, superar adversidades e desenvolver uma mentalidade de crescimento.

Atributos da persistência:

Determinação:

- Disposição para seguir em frente com firmeza, independentemente das dificuldades, desafios ou contratempos.

Visão a longo prazo:

- Facilidade ou disposição para olhar além do momento presente, reconhecendo que os resultados desejados muitas vezes exigem tempo;
- Habilidade de enxergar e se motivar com os ganhos e benefícios futuros que serão atingidos nas metas e objetivos de longo prazo e, com isso, manter o foco e a dedicação durante a jornada.

Resiliência:

- Habilidade de superar mais facilmente as adversidades e desafios que aparecem no caminho, mantendo o pensamento e a atitude positivos, o que favorece uma recuperação mais rápida.

Confiança no poder do esforço:

- Facilidade ou disposição para manter a crença de que, com o seu esforço e dedicação, os seus objetivos serão atingidos no tempo certo.

Motivação intrínseca:

- Disposição para agir e seguir em frente mais por um sentimento, paixão ou propósito interno, do que simplesmente pelos ganhos e recompensas externas.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Paciência

57 Pts

A paciência é a capacidade de enfrentar obstáculos e tolerar inconveniências ou dificuldades por um período maior sem se irritar ou ficar ansioso. Isso envolve manter a calma em situações adversas, esperar o tempo certo para que as coisas aconteçam e entender que nem tudo ocorre no ritmo que desejamos. A paciência é uma qualidade essencial para a estabilidade emocional, para a construção de relações mais harmoniosas e para lidar com os desafios da vida de maneira mais equilibrada.

Atributos da paciência:

Calma em situações adversas:

- Habilidade de manter a calma, mesmo quando confrontado com circunstâncias desafiadoras ou estressantes.

Facilidade de espera:

- Facilidade ou disposição para compreender que cada situação e pessoa tem seu próprio ritmo e que, muitas vezes, é preciso esperar para que as coisas se desenrolem naturalmente ou no tempo certo.

Controle emocional:

- Habilidade de gerenciar as próprias emoções, evitando reações impensadas ou precipitadas.

Estado mental de maior tolerância:

- Habilidade de manter um estado mental de maior tolerância e paciência diante de possíveis conflitos, obstáculos, contratempos ou demoras, permitindo ter relacionamentos mais tranquilos e harmoniosos, além de ter mais perseverança para finalizar projetos e atividades.

Aceitação e menor frustração nos contratempos:

- Facilidade ou disposição para reconhecer e aceitar que nem tudo está sob seu controle e para aprender a lidar com contratempos e imprevistos minimizando o sentimento de frustração.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Empatia

55 Pts

A empatia é a capacidade de entender e compartilhar os sentimentos de outra pessoa. Isso envolve ser capaz de adotar uma postura mais compreensiva e de se colocar no lugar do outro para entender suas emoções, experiências e pontos de vista. A empatia é uma qualidade fundamental para a interação social e para a construção de relações humanas mais saudáveis e respeitadas, pois ajuda a promover o entendimento, a compaixão e a harmonia entre as pessoas.

Atributos da empatia:

Compreensão e perspectiva aprofundada:

- Habilidade de compreender o modo como o outro enxerga uma situação, admitindo que a sua perspectiva ou entendimento é uma possibilidade verdadeira;
- Habilidade de se colocar no lugar do outro, vendo e entendendo o mundo a partir da perspectiva dele.

Ausência de prejulgamento:

- Habilidade de evitar prejulgamentos antes de escutar ou procurar compreender a fala ou comportamento do outro.

Leitura e validação dos sentimentos:

- Habilidade ou sensibilidade para reconhecer e entender os sentimentos e emoções do outro em um nível mais profundo, mesmo quando não são diretamente expressos;
- Habilidade para validar a experiência emocional e os sentimentos reconhecidos no outro, sem minimizá-los ou propor uma nova perspectiva só para se mostrar simpático.

Escuta ativa:

- Habilidade de ouvir com atenção o que o outro está falando, demonstrando interesse e compreensão, em vez de se distrair ou pensar em sua própria resposta.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Empatia

Continuação

Expressão da compreensão:

- Habilidade de comunicar e expressar o que está sendo compreendido a partir da fala e dos sentimentos do outro.

Comunicação respeitosa:

- Habilidade de expressar suas próprias emoções e opiniões de maneira mais respeitosa, levando em conta os sentimentos dos outros.

Generosidade emocional:

- Disposição para ceder o seu tempo de escuta e oferecer apoio e conforto emocional para aqueles que precisam.

Mente aberta:

- Facilidade ou disposição para responder com mais receptividade e abertura a diferentes pensamentos, culturas e perspectivas, tirando um maior proveito dos aprendizados adquiridos a partir das experiências vividas.

Tolerância e respeito aos limites:

- Disposição para agir de forma mais tolerante e compreensiva com as falhas e erros alheios, reconhecendo que todos nós somos seres humanos com suas próprias limitações;
- Habilidade de respeitar os limites pessoais e emocionais do outro, entendendo que cada pessoa tem suas próprias necessidades e ritmos.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Planejamento

52 Pts

O planejamento é a capacidade de organizar e estruturar procedimentos, recursos e tempo para alcançar um objetivo específico. Envolve antecipar necessidades, definir metas claras, estabelecer prioridades e projetar etapas para atingir os resultados desejados. O planejamento é crucial para garantir a eficiência e a eficácia em diversas atividades, seja no ambiente profissional, acadêmico ou pessoal.

Atributos do planejamento:

Estruturação e visão estratégica:

- Habilidade de construir planos bem elaborados, dividindo as metas e objetivos em tarefas menores e ações mais gerenciáveis;
- Habilidade de definir objetivos de longo prazo e traçar um caminho claro para alcançá-los;
- Facilidade para visualizar e compreender as implicações e consequências de suas ações no plano ou quadro geral.

Preparação e desenvolvimento de processos:

- Habilidade de construir e desenvolver processos, definindo etapas, métodos e meios necessários.
- Facilidade para se preparar bem diante de projetos e trabalhos a serem executados.

Análise e gestão dos recursos:

- Habilidade de avaliar e organizar os recursos disponíveis, sejam eles materiais, financeiros ou humanos, para assegurar sua utilização otimizada.
- Habilidade de alocar corretamente o tempo e esforço adequado para cada tarefa, garantindo prazos realistas e evitando a sobrecarga.

Priorização:

- Habilidade para determinar quais tarefas ou etapas são mais urgentes ou importantes e atribuir os recursos disponíveis de acordo com essa classificação.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Planejamento

Continuação

Previsão e prevenção:

- Facilidade para prever possíveis contratempos e antecipar ações que possam evitar imprevistos ou atrasos;
- Habilidade para definir o plano “B” ou “C” e estar preparado para os possíveis ajustes ou adaptações, caso o plano inicial não funcione exatamente como planejado.

Monitoramento e Avaliação:

- Habilidade de acompanhar regularmente o progresso para fazer os ajustes necessários e garantir que os objetivos sejam atingidos.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Racionalidade

51.5 Pts

A racionalidade é a capacidade de processar informações de forma mais sistemática e de construir raciocínios lógicos com argumentações sólidas e embasadas. Pessoas racionais agem mais pela razão do que pela emoção, costumam ser mais reflexivos e fundamentam as suas decisões mais em dados, fatos e evidências concretas do que em suposições ou aspectos subjetivos. A racionalidade é essencial em funções ou atividades que demandam um pensamento consciente mais analítico e uma abordagem lógica nas conclusões ou soluções propostas.

Atributos da racionalidade:

Pensamento analítico:

- Habilidade de processar as informações de forma mais sistemática, clara e objetiva;
- Habilidade para analisar de forma mais profunda as situações, visualizando as vantagens e desvantagens, antecipando as possíveis consequências envolvidas e observando os princípios da causalidade e probabilidade;
- Facilidade e disposição para questionar hipóteses e identificar premissas subjacentes.

Raciocínio lógico:

- Habilidade de construir e lidar com planilhas, códigos e estruturas que envolvam raciocínio lógico;
- Habilidade para estruturar pensamentos e argumentos de forma coerente e sequencial;
- Habilidade para construir projetos, processos, mapas mentais, relatórios ou estruturas com fundamentos lógicos e conclusões baseadas em dados concretos, números e referências teóricas.

Comportamento racional:

- Habilidade de agir mais com a razão do que com a emoção;
- Facilidade para manter a clareza e a lógica do raciocínio mesmo sob pressão.

Decisões embasadas:

- Habilidade de refletir e fundamentar as decisões mais em dados, fatos e evidências concretas do que em suposições ou aspectos subjetivos.

Resolução de Problemas:

- Facilidade para solucionar questões que exigem mais reflexão;
- Habilidade para lidar com problemas mais complexos e propor soluções lógicas.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Conciliação e consentimento

51 Pts

A conciliação e consentimento é a capacidade de agir de forma conciliadora, buscando construir um consenso e valorizando a harmonia nas interações. Isso envolve ter a disposição para compreender, respeitar e valorizar as opiniões divergentes, promovendo o equilíbrio e a colaboração entre as partes envolvidas. Uma pessoa com essa capacidade sabe ceder em prol de um consenso ou objetivo comum e consegue propor e construir soluções mutuamente aceitáveis. Portanto, a conciliação e consentimento é uma qualidade essencial para a resolução de conflitos e para a construção de relacionamentos mais harmoniosos e colaborativos.

Atributos da conciliação e consentimento:

Negociação integrativa:

- Habilidade para negociar de maneira mais diplomática com pensamento ganha-ganha;
- Habilidade para construir o consenso nas negociações, equilibrando os interesses de todas as partes envolvidas;
- Disposição para compreender e respeitar as necessidades e desejos dos outros, procurando integrá-los na solução.

Resolução construtiva de conflitos:

- Habilidade de buscar soluções, em situações de conflito, que beneficiem todas as partes envolvidas, ao invés de focar apenas nos seus próprios interesses;
- Habilidade para enxergar oportunidades de aprendizado e crescimento em situações de conflito.

Escuta conciliadora:

- Habilidade de ouvir ativamente todas as partes, dando-lhes espaço para expressar suas opiniões e preocupações.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Conciliação e consentimento

Continuação

Decisões compartilhadas:

- Habilidade de compartilhar as decisões e responsabilidades, promovendo o trabalho em equipe e permitindo uma maior fundamentação com diferentes conhecimentos e experiências.

Flexibilidade de perspectiva:

- Facilidade ou disposição para ajustar ou mudar sua perspectiva ou abordagem para alcançar um resultado benéfico para ambas as partes.

Valorização de diferentes pontos de vista:

- Disposição de valorizar e aceitar diferentes opiniões ou pontos de vista, entendendo que elas podem enriquecer a solução final.

Promoção da harmonia:

- Habilidade para promover a harmonia e a pacificação em ambientes ou grupos;
- Habilidade de criar um ambiente onde as pessoas se sintam ouvidas e respeitadas.

Consentimento operacional:

- Facilidade para receber e obedecer a diretrizes ou ordens superiores;
- Facilidade para aderir e seguir o cronograma proposto sem muitos questionamentos ou teimosia.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Estabilidade

48 Pts

A estabilidade é a capacidade de enfrentar problemas e situações de maneira mais equilibrada e sensata, evitando reações impulsivas ou excessivamente emocionais. Uma pessoa com estabilidade é capaz de manter uma postura mais calma, constante e com resultados consistentes. A estabilidade ajuda a lidar com as rotinas diárias, facilita a tomada de decisões ponderadas e é muito importante para a manutenção de um ambiente mais equilibrado e tranquilo, seja no contexto profissional, social ou pessoal. O termo “Estabilidade” pode tanto definir uma das quatro dimensões DISC, como pode também retratar um comportamento ou ponto forte de quem possui essa dimensão mais acentuada, como é o caso das pessoas que possuem o perfil “Estável” ou “Estável Analítico”. Entretanto, vista como uma capacidade e não uma dimensão, a estabilidade pode também ser encontrada com maior frequência nos perfis que possuem a dimensão da conformidade mais acentuada, como o “Analítico” ou “Analítico Estável”.

Atributos da estabilidade:

Equilíbrio:

- Habilidade de enfrentar problemas e situações de maneira mais equilibrada e sensata, evitando atitudes impulsivas ou emoções extremadas.

Consistência:

- Disposição para manter a postura e os resultados constantes e regulares a curto, médio e longo prazo;
- Disposição para manter os padrões, princípios e valores mesmo sob pressão.

Previsibilidade:

- Disposição para manter um padrão de comportamentos com reações mais previsíveis, independentemente das circunstâncias.

Facilidade com rotinas:

- Facilidade para atuar em cargos ou ambientes que envolvam vários processos e rotinas a serem observadas.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Organização e controle

38 Pts

A organização e controle é a capacidade de agir de forma mais estruturada, ordenada e de monitorar e controlar as atividades para otimizar o fluxo de trabalho e a acessibilidade aos dados e resultados obtidos. Isso envolve uma série de ações, tais como o uso de planilhas, agendas ou sistemas, o registro e categorização de dados ou documentos, a implementação de cronogramas, o estabelecimento de métricas de desempenho e a configuração de ambientes físicos ou digitais para maximizar a eficiência. A organização e controle é fundamental para uma gestão eficiente à medida que maximiza o uso de recursos, previne possíveis erros ou contratempos e permite manter as ações ou atividades sempre alinhadas com as estratégias e objetivos predefinidos.

Atributos da organização e controle:

Estruturação e ordem:

Disposição para agir e desempenhar suas tarefas de forma mais estruturada e organizada;

Habilidade de criar e implementar métodos ou cronogramas que mantêm a ordem, facilitam o acesso e a recuperação de dados e informações;

Facilidade para seguir regras, regulamentos e controles que visam uma maior eficiência nas ações a serem executadas;

Controle e monitoramento eficazes:

Facilidade para acompanhar e controlar ações, processos e tarefas por meio de agendas, planilhas e sistemas;

Disposição para monitorar e controlar as atividades para otimizar o fluxo de trabalho e reavaliar os resultados obtidos;

Habilidade de identificar e propor os ajustes necessários durante o monitoramento para corrigir desvios, otimizar os resultados e garantir que os padrões sejam mantidos;

Facilidade ou disposição para, ao longo do processo, manter o alinhamento das ações ou atividades com as estratégias e objetivos predefinidos.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Organização e controle

Continuação

Gestão otimizada de recursos:

Habilidade para fazer uma gestão mais eficiente dos recursos disponíveis, como tempo, dinheiro, materiais e pessoal;

Facilidade para priorizar as ações e tarefas com base em urgência e importância.

Facilidade com registro e documentação:

Facilidade para trabalhar com o registro e manutenção de dados e com a organização de documentos por meio de mecanismos físicos ou sistemas digitais.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Prudência

35.5 Pts

A prudência é a capacidade de pensar e agir com cautela e discernimento, analisando todas as possibilidades para evitar problemas ou desfechos negativos que poderiam ser evitados. Uma pessoa prudente busca por segurança e embasamento nas suas ações e está sempre disposta a ponderar os riscos e consequências envolvidas antes de tomar as suas decisões. A prudência está diretamente relacionada à sabedoria e ao discernimento do que pode dar certo ou errado e é especialmente importante nas atividades que valorizam a segurança, reflexão, previsão de possíveis problemas ou contratemplos e a eficácia nos resultados obtidos.

Atributos da prudência:

Cautela na tomada de decisões:

- Habilidade de considerar diferentes cenários antes de tomar uma decisão, evitando agir por impulso ou de forma precipitada.

Discernimento e previsão das consequências:

- Habilidade discernir o que pode dar certo ou errado e conseguir agir com mais segurança e embasamento;
- Facilidade para conseguir enxergar e prever possíveis desfechos e consequências das ações executadas.

Análise cuidadosa:

- Disposição para dedicar o tempo necessário e entender completamente a situação ou problema antes de agir;
- Disposição para buscar informações e conselhos quando necessário.

Autocontrole:

- Habilidade de resistir aos impulsos, emoções ou fatores que possam provocar decisões e ações precipitadas;
- Habilidade de saber quando é o momento de falar ou agir e quando é mais sensato permanecer em silêncio ou inativo.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Prudência

Continuação

Comunicação ponderada:

- Facilidade ou disposição para pensar antes de falar e, com isso, evitar mal-entendidos ou declarações precipitadas;
- Habilidade para se comunicar de forma ponderada e respeitosa, evitando conflitos desnecessários.

Avaliação de Riscos:

- Habilidade de identificar e avaliar possíveis ameaças ou perigos em determinadas situações, ações ou decisões.
- Disposição para tomar medidas que minimizam ou evitam os riscos envolvidos.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Disciplina

35 Pts

A disciplina é a capacidade de se manter focado nas tarefas necessárias para a concretização de uma meta ou objetivo sem se desviar e honrando os compromissos estabelecidos. Uma pessoa disciplinada é capaz de seguir adiante com obediência às regras e ao que foi planejado, mesmo diante de circunstâncias adversas, dificuldades ou rotinas desgastantes. Isso envolve autocontrole, autodireção e comprometimento. Por isso, seja na academia, no esporte ou no âmbito profissional, a disciplina é o pilar sobre o qual se constrói progressos consistentes, possibilitando que indivíduos e organizações se desenvolvam, superem obstáculos e atinjam seus mais elevados padrões e metas.

Atributos da disciplina:

Comprometimento e foco no que tem que ser feito:

- Disposição para se manter focado nas tarefas necessárias para a concretização de uma meta ou objetivo;
- Facilidade para se manter comprometido com a realização e conclusão das ações e tarefas que foram predefinidas.

Autocontrole:

- Disposição para honrar os compromissos, seguir as regras e o que foi planejado, mesmo diante de circunstâncias adversas, dificuldades ou rotinas desgastantes.

Autorresponsabilidade:

- Disposição para se conscientizar e se responsabilizar pela realização e conclusão das tarefas e pelo cumprimento dos compromissos estabelecidos.

Progresso e desenvolvimento:

- Facilidade para desenvolver novas habilidades e obter progressos regulares no processo, mediante o comprometimento e esforço contínuo para concluir as ações propostas.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Concentração e precisão

34 Pts

A concentração e precisão é a capacidade de focar inteiramente em uma tarefa ou projeto, buscando executá-lo com exatidão. Uma pessoa com concentração e precisão procura sempre manter a qualidade naquilo que se dispõe a fazer e consegue manter a sua atenção plena e contínua durante mais tempo, não se deixando levar por distrações ou interrupções. Essa é uma habilidade essencial para trabalhar em projetos mais complexos ou em atividades que exijam mais foco e resultados precisos, nas quais muitas vezes um pequeno desvio ou erro pode ter implicações significativas.

Atributos da concentração e precisão:

Concentração elevada:

- Disposição para manter o foco intenso e contínuo em determinada tarefa por mais tempo, evitando distrações ou interrupções;
- Facilidade para se dedicar a uma determinada tarefa ou atividade com mais atenção e foco.

Busca por precisão:

- Disposição para buscar fazer com precisão as suas tarefas ou atividades, valorizando sempre a qualidade da entrega;
- Habilidade de realizar cada etapa de uma tarefa com cuidado para evitar possíveis erros ou problemas.

Consistência no padrão de qualidade:

- Habilidade de manter um nível constante de precisão ao longo de todo o projeto ou tarefa;
- Disposição para garantir que o padrão de qualidade seja mantido do início ao fim.

Facilidade com ambientes reservados:

- Facilidade para trabalhar em ambientes reservados, sem interrupções e mais silenciosos que contribuem para a manutenção da concentração e foco nas tarefas e atividades;
- Disposição para evitar distrações ou interrupções de forma a criar um ambiente de trabalho propício à manutenção da atenção e foco.

Especialização:

- Disposição para se especializar na sua área de interesse.

Demais pontos fortes e comportamentos do mapa

Continuação

■ Detalhismo

31 Pts

O detalhismo é a capacidade de prestar atenção aos detalhes e de desempenhar as tarefas de forma minuciosa. Uma pessoa detalhista é observadora e não deixa que os detalhes ou erros passem despercebidos. Por isso, costuma ser eficaz na revisão e finalização de trabalhos e projetos. Uma abordagem detalhista é a antítese do superficial ou genérico e pode fazer total diferença nas situações que exigem uma inspeção mais profunda e focada nos pormenores.

Atributos do detalhismo:

Observação aguçada:

- Habilidade de identificar detalhes ou nuances que muitos podem ignorar ou negligenciar;
- Habilidade de ser minucioso em suas observações, não deixando nada passar despercebido.

Deteção de erros:

- Facilidade para identificar possíveis erros que precisam ser corrigidos.

Facilidade com projetos complexos:

- Facilidade ou habilidade para trabalhar com sistemas complexos e projetos que exijam um maior nível de detalhes.

Revisão eficaz:

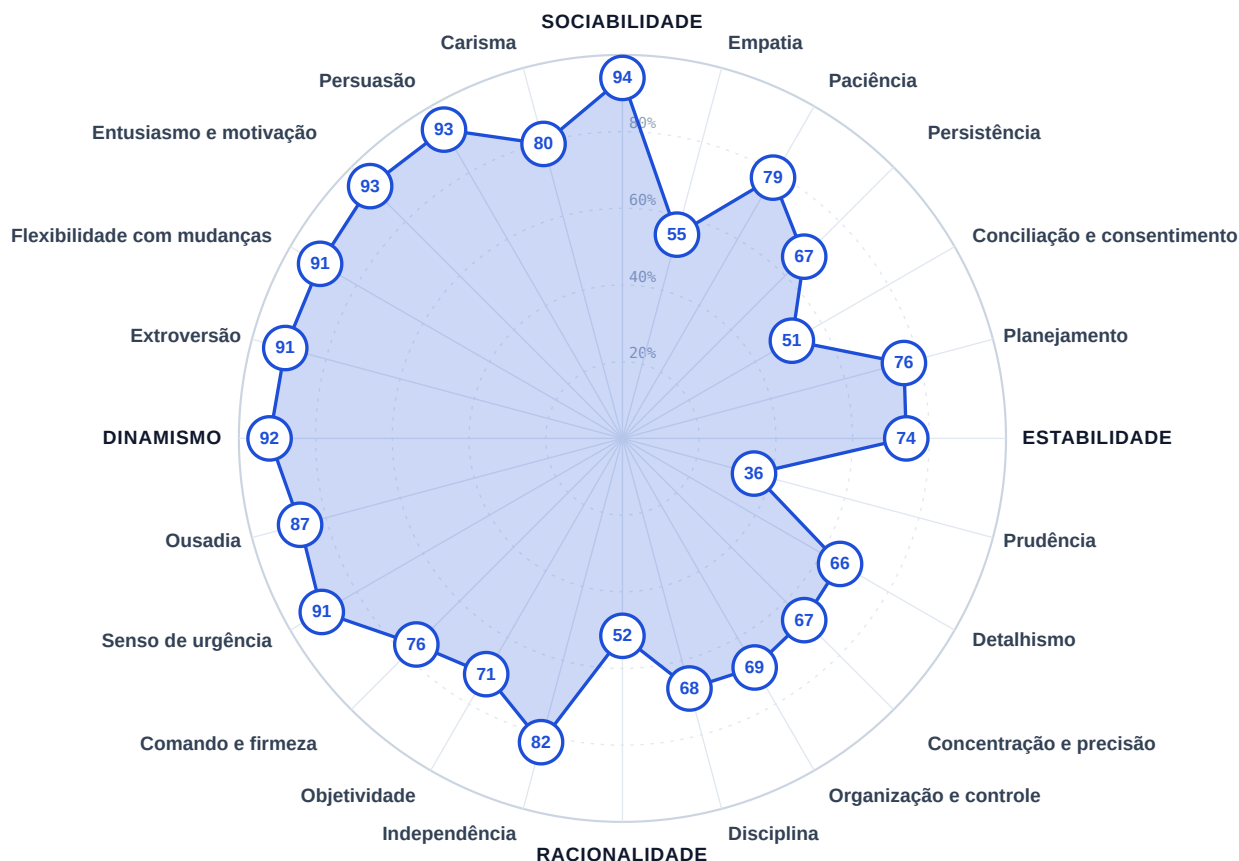
- Habilidade para finalizar, aprofundar e revisar trabalhos ou projetos de forma sistemática e meticulosa.

Mapa de autodesempenho desejado

Como você acredita que o seu desempenho deveria estar nas 24 capacidades comportamentais.

I

E



D

A

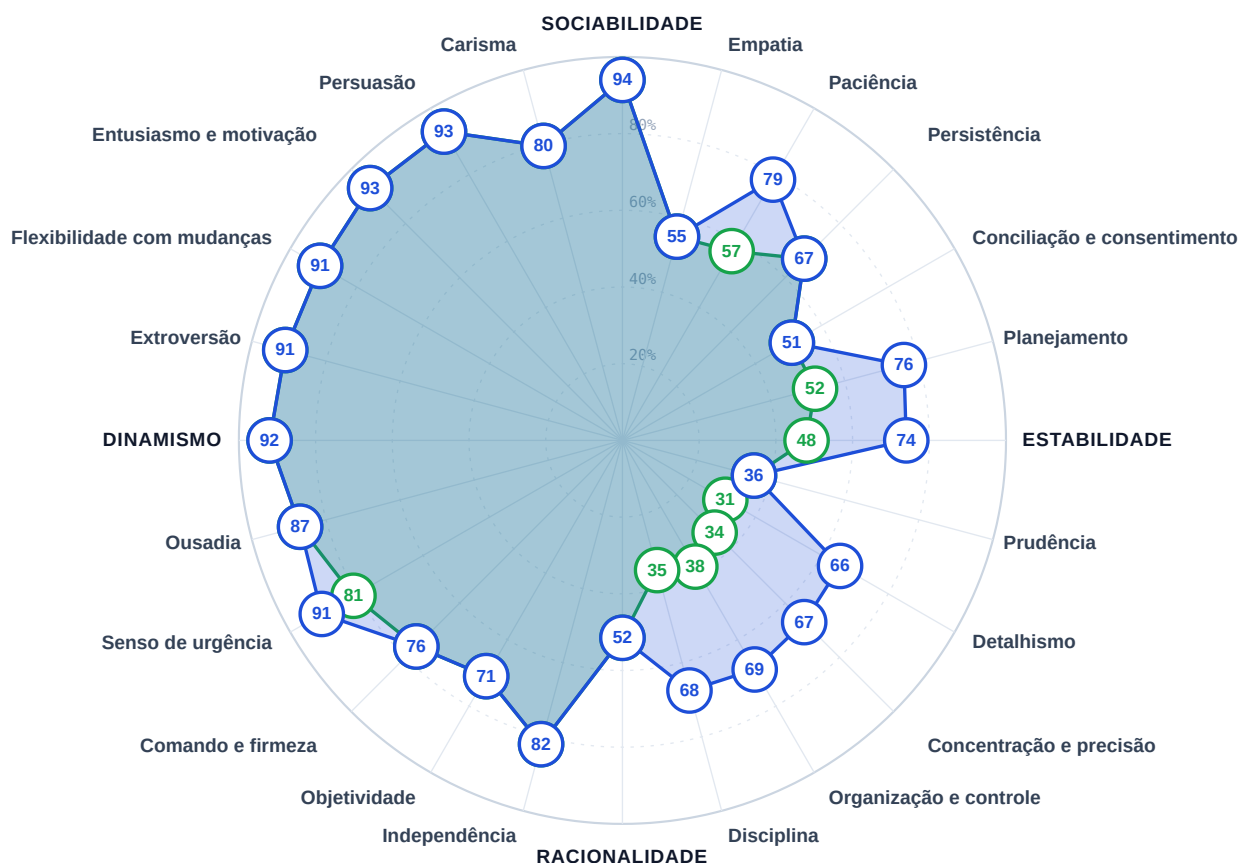
■ Como você acredita que deveria estar

Sobreposição dos mapas

A comparação entre como você acredita que está e como acredita que deveria estar o seu desempenho em cada capacidade.

I

E



D

A

■ Como você acredita que está
 ■ Como você acredita que deveria estar

Índices e informações gerais

Leitura analítica do seu perfil e a coerência das respostas.

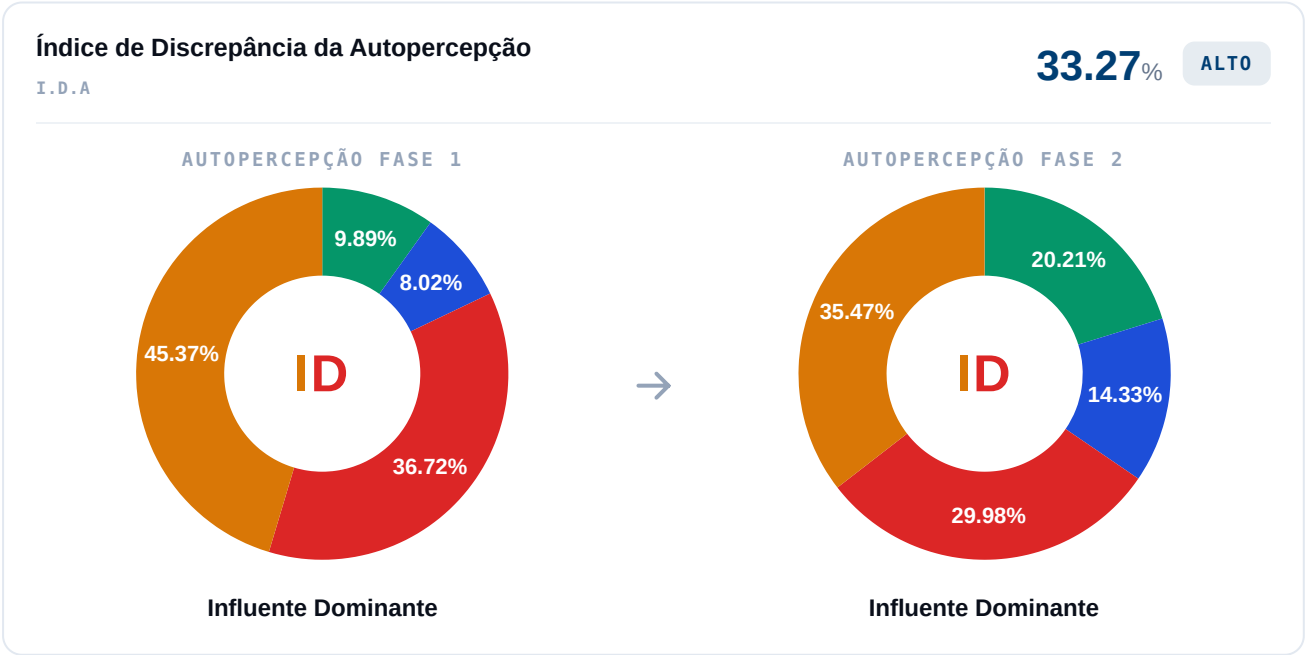
DIMENSÕES ISOLADAS	PONTOS FORTES		PONTOS LIMITANTES	
D Dominante	73.64%	NORMAL ALTO	33.33%	NORMAL MÉDIO
I Influyente	82.35%	NORMAL ALTO	33.33%	NORMAL MÉDIO
E Estável	32.73%	NORMAL BAIXO	0.00%	NULO
A Analítico	12.73%	BAIXO	16.67%	NORMAL BAIXO
Média Geral	50.36%	MÉDIA	20.83%	MÉDIA

Índice de Positividade Seletiva
I.P.S
75.00%

Índice de Influência do Ambiente
I.I.A
83.00% **ALTO**

Tempo Consumido no Mapeamento
T.C.M
6min 18s **BAIXO**

Índice de Pontos de Melhoria
I.P.M
17.10% **NORMAL BAIXO**



Índice de tendência da autoestima

Como quatro fatores do seu mapeamento podem indicar a sua tendência de autoestima.

O índice de Tendência da Autoestima - **I.T.A** - pode ser indicado pela análise conjunta de outros quatro fatores ou índices com pesos diferentes. O primeiro fator é a média de pontos fortes que você percebe em si mesmo nas dimensões determinantes do seu perfil, ou seja, se você é Influente Dominante, por exemplo, conta-se apenas o percentual de pontos fortes na Influência e na Dominância. O segundo fator é o Índice de Positividade Seletiva – **I.P.S** – que deve ser somado ao fator 1 para determinar a média aritmética e a pontuação positiva inicial do **I.T.A**. O terceiro fator é a média de pontos limitantes nas quatro dimensões DISC que, se for alta, pode reduzir a pontuação do **I.T.A** em até 10%. Por último, o fator 4 que é o índice de Discrepância da Autopercepção (**I.D.A**), pois vários estudos e artigos defendem que a autoestima e o autocohecimento são conceitos interrelacionados. Portanto, se o **I.D.A** estiver muito alto pode reduzir o **I.T.A** em até mais 5%.

I.T.A**Índice de Tendência da Autoestima**

Fatores 1 e 2, com as reduções dos fatores 3 e 4

76.00%

MÉDIA ALTA



A autoestima sustenta a sua trajetória de evolução

Ambiente favorável para um melhor desempenho

O contexto em que você rende mais e como decide.

Ambiente favorável para um melhor desempenho

Os ambientes dinâmicos, funcionais e com pessoas interagindo são os mais favoráveis para o seu perfil. A organização pode até não estar cem por cento, mas tudo deve estar funcionando da maneira mais rápida possível, inclusive a equipe que deve estar composta por pessoas competentes e dinâmicas.

Como você gosta de manter as coisas sob o seu controle e se concentrar em suas tarefas, você pode preferir também trabalhar com grupos menores e necessitar de momentos de maior concentração sem interrupções e barulhos. Portanto, você é do tipo que trabalha bem sozinho(a) ou em grupo, mas é importante que o ambiente lhe proporcione desafios e lhe permita se expressar e satisfazer a sua necessidade de autonomia, liderança e comando.

Tomada de Decisão

O perfil comportamental influencia diretamente na forma que cada pessoa toma as suas decisões. Existem pessoas que tomam decisões mais racionais, baseadas em fatos concretos e argumentos lógicos e que, por isso, costumam não considerar ou compreender muito bem os sentimentos e as reações das pessoas em consequência de suas decisões. O mesmo não ocorre com pessoas que tomam decisões mais emocionais e que, portanto, são mais baseadas em argumentos subjetivos e influenciadas pelas reações e sentimentos alheios. As decisões podem também ser classificadas quanto à sua velocidade, podendo ser mais cautelosas, mais rápidas ou com velocidade normal. É interessante fazer uma relação da sua tomada de decisão com o ambiente em que você desempenha suas funções e com a exigência do meio.

Forma como você toma decisões:

“Mais intuitiva que reflexiva e com a velocidade variando entre normal e rápida, dependendo dos prazos envolvidos. A tendência também é que geralmente seja mais emocional, mas para questões relacionadas ao trabalho e com mais riscos envolvidos, tende a ser mais racional levando em consideração referências, números e fatos concretos.”

— Seu resultado

Possíveis pontos de melhoria para autoavaliação

Exemplos de cuidados e pontos de melhoria que podem fazer sentido para o seu desenvolvimento comportamental.

Relacionados com um alto índice do estilo influente

- Ficar atento(a) para não monopolizar as conversas, buscando ouvir mais e falar menos;
- Prestar mais atenção nos detalhes que podem fazer a diferença;
- Chamar menos atenção para mim e ser mais discreto(a);
- Prestar mais atenção no que os outros estão dizendo em vez de ficar me preocupando em formular o que eu irei dizer;
- Ser menos impulsivo(a) na tomada de decisões e raciocinar um pouco mais antes de agir;
- Fazer planos e, talvez, listas para ter mais controle de minhas ações e evitar esquecimentos;
- Ter mais controle emocional e pensar um pouco mais antes de falar;
- Pensar com mais cautela e acompanhar o ritmo de pensamento dos outros;
- Ser mais disciplinado(a) e organizado(a);
- Buscar entregar com mais exatidão aquilo que me proponho a fazer;
- Ser mais paciente com situações rotineiras que são necessárias;
- Evitar exageros e comportamentos inconvenientes;
- Saber respeitar mais a privacidade e o jeito de ser das pessoas mais introvertidas, hesitantes e vagarosas.

Possíveis pontos de melhoria para autoavaliação

Continuação

Relacionados com um alto índice do estilo dominante

- Buscar expressar minha frustração de forma não agressiva quando minhas expectativas não são atendidas;
- Ser menos competitivo(a);
- Dedicar mais tempo para o planejamento e organização em projetos que exijam mais qualidade;
- Ser menos impulsivo(a) ou vingativo(a) com as pessoas, principalmente com as que discordam do meu ponto de vista;
- Buscar ser franco(a) e firme sem intimidar ou usar de agressividade;
- Não ser tão crítico(a) e intolerante, buscando reconhecer também as minhas próprias falhas;
- Ser menos autoritário(a) ou controlador(a);
- Ter mais paciência, principalmente com as pessoas que não têm o raciocínio tão rápido quanto o meu;
- Compartilhar mais decisões, buscando o consenso do grupo ao invés de tomar muitas decisões sozinho(a);
- Ter mais cuidado com o meu tom de voz e com a linguagem corporal para evitar mensagens de agressividade.

Preferências de relacionamento

Como você prefere ser tratado nas suas relações pessoais e profissionais.

- Você gosta de pessoas amigáveis e dinâmicas que se preocupam em construir uma relação;
- Você é do tipo mais otimista e espera que as pessoas também consigam enxergar o lado bom das coisas;
- Você irá gostar se lhe convidarem para interagir em ambientes dinâmicos e interativos;
- Você gosta de pessoas que lhe deem muitas oportunidades para verbalizar suas ideias e extravasar a sua criatividade;
- Você não se atém muito a detalhes e espera que as pessoas sejam mais diretas. Por outro lado, pode ser interessante a ajuda de alguém recapitulando os itens e os detalhes de algum trabalho ou projeto de sua responsabilidade;
- Você gosta de promover e de participar de reuniões, de eventos sociais no trabalho e na vida social e espera ter oportunidades para que isso ocorra;
- Autonomia e liberdade de expressão são importantes para você e, por isso, você gosta de pessoas que lhe permitam participar e fazer as coisas também do seu jeito. Dizer exatamente o que fazer sem escutar a sua opinião pode lhe deixar desmotivado(a);
- Alguém que lhe dê suporte com números, relatórios e que lhe ajude a controlar a sua agenda pode ser bem interessante;
- Você não gosta de analisar propostas, planejamentos extensos e espera que as pessoas, ao invés de enumerar os pontos que podem acarretar falhas, foquem na solução do problema, nos resultados e nos números;
- Como o seu senso de urgência é aguçado, você espera que as pessoas sejam rápidas e deixem claro que também estão preocupadas com os prazos envolvidos;
- Tempo é muito importante para você e, portanto, você espera que as pessoas não o(a) deixem esperando e sejam o mais pontual possível;
- Você é dedicado(a) e focado(a) nos seus resultados e objetivos, sabendo separar os momentos de diversão e de trabalho. Portanto, você espera o mesmo das pessoas e pode ficar irritado(a) com a falta de competência e comprometimento.

Dicas para motivar e liderar

Como extrair o melhor de quem tem o seu perfil.

Todos nós possuímos necessidades emocionais, motivadores e preferências de atitudes interrelacionais que variam de acordo com o nosso perfil comportamental. Isso quer dizer que, dependendo da situação e de como as pessoas interagem conosco, podemos ficar mais motivados ou, ao contrário, mais desmotivados. O texto abaixo está escrito em 3ª pessoa e é destinado aos seus líderes, pares, amigos ou pessoas do seu convívio que desejam construir um relacionamento mais produtivo, para que você fique mais receptivo(a) e motivado(a). Sugerimos que tire um tempo com essas pessoas para validar e indicar as dicas que fazem mais sentido para você.

Dicas para motivar e liderar o participante:

Procure ser mais amigável e descontraído quando o ambiente ou a situação permitir e, nesse caso, evite cumprimentos ou abordagens muito formais;

Dependendo da situação você pode e deve ter uma postura mais sociável e descontraída, mas cuidado com os excessos e a falta de foco, principalmente no ambiente de trabalho ou em situações profissionais;

Sempre que possível, promova reuniões e eventos sociais para a sua equipe;

Procure melhorar a conexão entre os integrantes da sua equipe e promova uma maior interação com as pessoas recém-chegadas;

Coloque-o(a) para trabalhar em atividades ou em áreas com alto grau de contato pessoal;

Promova atividades ou tarefas que o(a) permita criar novas conexões, desenvolver a sua uma rede de contatos e ampliar o seu networking;

Reserve tempo para interagir e procure criar uma conexão mais próxima;

Procure desenvolver atividades que envolvam um esforço coletivo e o trabalho em equipe, mas considere também promover ambiente com um nível de competitividade saudável;

Considere explorar as suas habilidades interpessoais e promover atividades nas quais ele(a) possa usar o seu poder de influência;

Promova um ambiente mais participativo e procure criar momentos e oportunidades para que ele(a) possa dizer o que pensa;

Procure ser mais democrático e evite dizer exatamente o que ele(a) deve fazer sem antes escutá-lo(a);

Dicas para motivar e liderar

Continuação

Procure ser mais acessível e dê mais liberdade para que ele(a) possa compartilhar suas ideias, expor suas dificuldades e, se for o caso, pedir ajuda;

Promova atividades nas quais ele(a) possa utilizar o seu poder de oratória e suas habilidades verbais;

Procure desenvolver uma cultura ou gestão que valorize o diálogo frequente entre as equipes, pares ou grupos;

Evite ser muito inflexível e procure escutar mais a sua opinião e considerar a forma como ele(a) deseja atuar;

Evite ditar sempre as regras do jogo ou dizer exatamente o que ele(a) tem que fazer;

Evite cronogramas pré-estabelecidos e fechados e permita que ele(a) possa inovar ou fugir do protocolo quando achar que é o certo a fazer;

Permita que ele(a) ocupe cargos ou assuma projetos nos quais tenha uma posição de comando, supervisão, coordenação ou liderança;

Sempre que possível, conceda maiores responsabilidades e confira-lhe uma posição de maior destaque e poder;

Procure criar condições para que ele(a) sinta que está no comando. Por exemplo, crie e ofereça duas ou três opções, todas favoráveis, e deixe que ele(a) faça a escolha;

Tenha sempre novos desafios ou objetivos para propor;

Observe e contribua de alguma forma para que tanto ele(a), quanto você, não acabem se acomodando à situação atual;

Se possível, crie oportunidades para um crescimento hierárquico mais rápido do que o normal;

Contribua para o planejamento do desenvolvimento de sua carreira, de modo que ele(a) possa enxergar mais claramente as oportunidades de crescimento hierárquico e profissional;

Não deixe de reconhecer e enaltecer as suas conquistas e vitórias e, sempre que possível, procure simbolizá-las por meio de premiações, promoções ou coisas materiais;

Dicas para motivar e liderar

Continuação

Crie condições ou oportunidades para que ele(a) possa aumentar o seu prestígio e status social;

Se possível, contribua para que, no seu plano de carreira, ele(a) possa evoluir para ocupar uma posição de destaque e aumentar a sua popularidade;

Capriche nos elogios e nos atos de reconhecimento. Se tiver oportunidade, considere fazê-los em público;

Não perca a oportunidade de relatar elogios e depoimentos positivos feitos por outras pessoas a respeito dele(a), principalmente se forem pessoas importantes ou de sua consideração;

Evite que ele(a) sinta que é apenas mais uma pessoa no meio de muitas. Trabalhe para que ele(a) se sinta uma pessoa especial e importante;

Procure dar foco nos objetivos, resultados e ganhos esperados. Forneça fatos e números que reforcem a probabilidade de sucesso da sua proposta;

Direcione o foco sempre na solução do problema, evitando dar ênfase nas possíveis causas das falhas ocorridas ou nos detalhes do planejamento;

Prepare-se bem para fazer qualquer apresentação ou defender algum argumento;

Procure ser competente e eficiente em tudo que for apresentar, propor ou entregar;

Propostas bem-feitas, mas fora do prazo, não serão bem recebidas. Procure dosar qualidade com tempo de entrega;

Não permita que a sua eficiência seja questionada. Lidere sendo um exemplo de competência e eficiência;

Avalie se ele(a) não está sendo muito exigente consigo mesmo ou com os outros e, se for o caso, ajude-o(a) ou treine-o(a) para ser um pouco mais compreensivo(a) com as falhas alheias e exigente na medida certa;

Sempre que possível, aja com mais rapidez e deixe claro que também se preocupa com os prazos envolvidos;

Procure ser sempre pontual;

Evite fazer rodeios em suas argumentações;

Dicas para motivar e liderar

Continuação

Delegue funções ou atividades mais práticas do que teóricas;

Procure manter as condições de trabalho sempre adequadas e com os equipamentos sempre funcionando.

Procure dar todas as condições para que as coisas e tarefas ocorram de forma mais rápida e eficiente;

Da mesma forma, procure ser proativo e, com frequência, imponha um ritmo mais dinâmico;

Nos treinamentos, trabalhe os possíveis problemas decorrentes das atitudes precipitadas e ensine técnicas de como relaxar, ser mais prudente ou ter menos pressa quando indicado;

Evite ser prolixo e procure ser mais direto e objetivo quando precisar passar informações ou apresentar algum conteúdo;

Procure fazer resumos e evite apresentar propostas, planos ou projetos muito extensos;

Evite solicitar análises mais detalhadas que exijam muita concentração e paciência;

Quando for argumentar ou fazer alguma apresentação

Da mesma forma, procure ser menos detalhista nos projetos ou propostas escritas. Se possível, faça um resumo;

Crie mecanismos ou ações que possam ajudar na recapitulação dos itens e detalhes de algum trabalho ou projeto que exija mais concentração. Procure deixar os detalhes sempre por escrito;

Se possível, peça para que outra pessoa mais analítica revise os seus trabalhos ou projetos entregues;

Procure de alguma forma ajudá-lo(a) a manter o foco e a concentração, mas evite atividades monótonas, repetitivas e ambientes muito calmos ou silenciosos;

Procure não se prender tanto ao que pode dar errado frente às situações do dia a dia e cuidado com o excesso de reclamações e comportamentos pessimistas;

Se você é do tipo sério e meio desanimado, que vive sempre no mesmo nível de baixa empolgação, cuidado, pois isso pode ser fator determinante de afastamento;

Promova treinamentos mais práticos e com menos aprofundamento teórico. Faça mais dinâmicas e vivências em grupo;

Dicas para motivar e liderar

Continuação

Crie ou promova um ambiente mais dinâmico e com menos rotinas a serem seguidas. Evite atividades repetitivas;

Evite o excesso de regras e regulamentos a serem seguidos;

Se possível, crie um ambiente mais aventureiro com propostas que permitam a descoberta de pessoas, lugares ou coisas novas;

Permita mais flexibilidade de atuação e, sempre que possível, dê mais autonomia para que ele(a) defina como e onde irá realizar as suas tarefas;

Evite roteiros pré-estabelecidos que devam ser seguidos à risca;

Crie atividades nas quais ele(a) possa desenvolver a sua criatividade;

Proponha desafios, jogos ou vivências práticas;

Procure compreender o seu jeito mais questionador e não leve para o lado pessoal se você se sentir muito questionado;

Se for discordar, mantenha a discussão no nível racional e fundamente as suas argumentações em fatos concretos;

Sempre que possível, conceda-lhe o poder de tomar as decisões e de assumir os possíveis riscos envolvidos;

Crie um ambiente de mais empreendedorismo no qual ele(a) tenha liberdade para criar ou propor inovações;

Trabalhar em equipe, desenvolver relacionamentos e ampliar o networking são fatores importantes para ele(a), entretanto, procure também fornecer as condições para que ele(a) possa agir de forma mais independente e proativa quando necessário, pois é provável que ele(a) fique frustrado e desmotivado se tiver que depender muito dos outros para executar as suas ações e concluir os seus trabalhos;

Crie condições para que ele(a) possa assumir uma posição de exclusividade e pioneirismo naquilo que faz.